



労働政策研究報告書 No. 168

2014

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

介護人材需給構造の現状と課題
－介護職の安定的な確保に向けて－

労働政策研究・研修機構

介護人材需給構造の現状と課題

－介護職の安定的な確保に向けて－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

本報告書は、労働政策研究・研修機構におけるプロジェクト研究「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」のサブテーマ「企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究」のうち「介護人材の確保・育成と能力発揮に関する調査研究」に位置づけられる研究の成果を活用したものである。

高齢化のさらなる進展が予想されるなか、持続可能な医療・介護保険制度等の運営とサービス提供体制の構築、その担い手である医療・介護従事者の確保が喫緊の課題となっている。

本報告書は、団塊世代が後期高齢者層となる 2025 年に向け、現状の 1.5 倍以上の人数が必要と見込まれる介護職をとりあげ、必要な介護人材の確保に向けた諸課題を整理するとともに、求められる取組みについて実証的に検討するための考察を行うことを目的としている。

必要となる従事者の量・質は提供体制に大きく規定される。質の高いケアの効率的な提供体制にかかる検討については、『オランダの地域包括ケア—ケア提供体制の充実と担い手確保に向けて—』（労働政策研究報告書 No.167、2014 年 5 月）をあわせてご覧頂きたい。

本報告書の二次分析に利用したアンケート調査にご協力くださった介護保険サービスを実施する事業所、そこで活躍する介護職、介護分野の離職者訓練を実施する介護福祉士養成施設並びに訓練生、また貴重なデータの利用を許可くださった調査実施主体及び関係の皆さまに、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

本報告書が、介護人材の確保に向けて資するところがあれば幸いです。

2014 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者（執筆順）

佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授	序章
堀田 聰子	労働政策研究・研修機構 研究員	序章・第7章・第8章
川越 雅弘	国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部長	第1章
諏訪 徹	日本大学文理学部社会福祉学科 教授	第2章
金崎 幸子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第3章
三輪 哲	東北大学大学院教育学研究科 准教授	第4章
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 特任フェロー	第5章
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第6章

上記以外の研究参加者

藤井 賢一郎 上智大学総合人間科学部社会福祉学科 准教授

オブザーバー

門野 友彦 株式会社リクルートキャリア HELP MAN!○JAPAN 担当

厚生労働省 職業安定局雇用政策課介護労働対策室

厚生労働省 職業能力開発局能力開発課

厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

厚生労働省 老健局振興課

目 次

序章 介護人材の需給構造の現状と課題	1
第1節 研究課題	1
第2節 介護人材供給に関するフロー図の考え方と予備的考察からの インプリケーション	4
第3節 政策的示唆と今後の課題	8
第1章 都道府県別にみた人口動態/介護需要/介護従事者の現状 －都道府県別介護従事者数の将来推計に向けて－	11
第1節 はじめに	11
第2節 介護従事者確保が求められる背景	11
1. 今後の人口動態の特徴	11
2. 年齢階級別にみた介護サービス受給率	13
第3節 介護従事者の必要量推計の経緯	14
1. 社会保障国民会議における推計	14
2. 社会保障制度改革国民会議における推計	15
第4節 人口動態からみた都道府県別介護従事者需給推計の必要性	16
1. 総人口及び年齢階級別人口の変化	17
2. 高齢化率/後期高齢化率の変化	21
3. 後期高齢者/生産年齢人口の変化の特徴	23
4. 都道府県別介護従事者需給推計の必要性	23
第5節 都道府県別にみた介護従事者の需給関連指標の現状	24
1. 介護サービス受給者数	24
2. 介護従事者数（常勤換算）	24
3. 介護サービス受給者/常勤換算従事者数の変化の特徴	29
第6節 おわりに	29
第2章 介護職員の供給ルートと教育資源	31
第1節 はじめに	31
第2節 介護人材の供給ルートと教育資源の種類	31
第3節 福祉・介護系の教育資源の現状	33
1. 介護福祉士養成施設等の現状	33
2. 福祉系高校の現状	34
3. 初任者研修の現状	35

4. 実務者研修	35
5. 福祉関係資格を取得できる大学・短大等	36
第4節 地域別の教育資源の状況	37
1. 都道府県別の介護福祉士の教育資源の現状	37
2. 地域別の介護福祉士の教育資源の現状	39
第5節 新規学卒者の福祉・介護分野への就職状況の検証	39
第6節 おわりに	47
第3章 介護人材養成における離職者訓練の役割	50
第1節 はじめに	50
第2節 公的職業訓練からの介護人材供給の現状	51
1. 介護分野の公的職業訓練の実施状況	51
2. 公的職業訓練からの介護分野就職者数	52
3. 2年コースの離職者訓練の意義について	53
第3節 離職者訓練（2年コース）の実施状況	53
1. 介護福祉士養成施設協会の調査の概要	53
2. 受講生の状況（22年度調査報告書より）	54
3. 卒業後の状況（23年度調査報告書より）	55
第4節 属性・前職状況別にみた離職者訓練受講者の状況	55
1. 訓練生の状況（22年度調査）	55
2. 卒業後の進路（23年度調査）	66
第5節 おわりに	69
第4章 離職者訓練制度の教育・訓練効果	70
第1節 はじめに	70
第2節 データと変数	71
1. データ	71
2. 変数	71
第3節 養成施設のパフォーマンスに関わる客観的指標	72
1. 養成施設の規模と客観的指標	73
2. プログラムの応募動機と客観的指標	73
3. 受講前の介護の仕事に対する認知と客観的指標	75
4. 受講後の介護の仕事に対する認知と客観的指標	75
5. 教育内容に対する満足度と客観的指標	76
6. 受講中の生活の余裕と客観的指標	77

7. 小括	77
第4節 求人内容と訓練生の希望とのマッチングに関する主観的指標の分析	78
1. 養成施設の規模と主観的指標	78
2. プログラムの応募動機と主観的指標	78
3. 受講前の介護の仕事に対する認知と主観的指標	79
4. 受講後の介護の仕事に対する認知と主観的指標	80
5. 教育内容に対する満足度と主観的指標	80
6. 受講中の生活の余裕と主観的指標	81
7. 小括	81
第5節 おわりに	81
第5章 介護人材のキャリア類型と就業継続意識—専門性の獲得プロセスに注目して	83
第1節 はじめに	83
第2節 検討方法	84
第3節 キャリアの類型化と基本属性	86
第4節 職種、事業所類型、就業形態別キャリアタイプの分布	90
第5節 キャリア類型別の意識	92
第6節 就業継続に関わる意識と専門性獲得経路についての総合的検討	96
第7節 おわりに	105
第6章 介護労働者のキャリア形成と仕事の広がり—法人・会社内に着目して	108
第1節 はじめに	108
第2節 分析に用いるデータと調査方法	108
第3節 介護サービス種の変更	110
第4節 介護職員としての初職が訪問介護員・介護職員の職種の広がりについて	111
第5節 雇用形態（キャリア類型）	114
第6節 就業継続意識と満足感	117
第7節 おわりに	120
第7章 「1年目」の壁を越える採用・定着管理	123
第1節 はじめに	123
第2節 使用データと分析対象	123
1. 使用データ	123
2. 分析対象—「介護職入職1年目」の実像	124
第3節 入職経路と入職理由	126

1. 入職経路	126
2. 入職理由	127
第4節 入職後の経験と職場の特徴	129
1. 入職時の能力開発	129
2. 仕事や職場の特徴の認識・知覚	130
3. 職場における雇用管理施策	132
第5節 勤続意向・仕事継続意向の規定要因	134
1. 今の勤務先での勤続意向の規定要因	135
2. 今の仕事の継続意向の規定要因	136
第6節 おわりに	137
第8章 介護人材の不足感と採用の困難さ	143
第1節 はじめに	143
1. 背景と目的	143
2. 使用データ	144
第2節 事業所単位の離職率と過不足状況、人材不足の理由	145
1. 事業所単位の職種・就業形態別の1年間の離職率	145
2. 定着状況に対する考えと事業所単位の離職率	146
3. 従業員の過不足状況と事業所単位の離職率	147
4. 職種別従業員不足と不足の理由	148
第3節 訪問介護員を人数・質とも採用できている事業所の姿	150
1. 法人・事業所属性	150
2. 雇用管理	151
3. 地域との協働	153
第4節 訪問介護員を人数・質とも確保できているか否かの規定要因	153
1. 変数	154
2. 結果	158
第5節 おわりに	159
付属資料 本報告書の二次分析に使用したデータと調査票	163

序章 介護人材の需給構造の現状と課題

第1節 研究課題

1. 背景

人口構成の高齢化を背景として、要介護高齢者の増加や介護期間の長期化などにより、今後ますます介護サービス需要が増大することが見込まれている。とりわけ団塊世代が75歳を超えて後期高齢者層となる2025年以降が、直近での介護サービス需要のピークとなろう。60歳代後半層や70歳代前半層に比較して、70歳代後半層になると介護を必要とする者の比率が高くなることによる。これに伴い、介護サービスの担い手である介護人材（介護職）への需要が拡大し、2025年には、介護職が2012年度の149万人（推計値）を大幅に上回る237万人～249万人程度必要と推計されている（図表序-2参照）。

団塊世代が後期高齢者層になることは、団塊世代のジュニア層が親の介護の課題に直面することを意味する。親の介護が必要になっても、少なくとも65歳までは就業継続が可能となるよう、勤務先事業所だけでなく、社会的にも仕事と介護の両立を支援することが不可欠となる。

社会的な支援においては、介護保険制度に基づく介護サービスの提供がきわめて重要である。介護人材（介護職）の不足により必要な量・質の介護サービスの提供が不十分になることは、親の介護による疲労や心身の負担感を高め、仕事の能率を低下させ、就業継続を難しくする可能性もある（佐藤・武石編2014、池田2013）。このことは、高齢層の就業率を高めるといふ労働政策上の目標実現にもマイナスの影響を及ぼすことになる。持続可能な介護保険制度の運営とサービス提供体制の構築、その基盤となる介護サービスの担い手である介護人材の確保は、喫緊の課題なのである。

こうしたなか、とりわけ2006年度以降2011年度にかけて、介護職従事者数の伸びが鈍化し、有効求人倍率の上昇や介護職の離職率の水準にも注目が集まるようになり、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の抜本的見直し（2007年）を皮切りに、さまざまな政策的対応が重ねられてきている¹。

さらに、最近では、社会保障審議会介護保険部会による「介護保険制度の見直しに関する意見」（2013年12月20日）において、

- ① 介護業界のイメージアップや学童期からの介護についての教育、介護職員の専門性に対する社会的認知度のアップなど社会的評価の向上への取組み、多様な人材が就労できるようにして人材供給の裾野を広げる取組みなどの参入促進
- ② 研修の受講支援や法人の枠を超えた人事交流の推進などのステップアップを促すキャリア

¹ 高齢者介護労働市場及び介護職の現状、近年の政策展開の概観は北浦（2013）、堀田（2010）等を参照のこと。直近の関連施策については第47回社会保障審議会介護保険部会（2013年9月4日）資料で一覧できる（http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000021718.pdf 2013年12月15日最終確認）。

アパスの確立

③ 介護職員の負担軽減のための介護ロボットの開発促進・福祉用具の活用や ICT を活用した情報連携の推進・業務の効率化などの職場環境の整備・改善

④ 処遇改善

の4つの視点から、事業者等とも連携して国・都道府県・市町村が役割分担しつつ積極的に取り組むべきことなどが盛り込まれ²、厚生労働省には、人手不足が見られる分野（建設、介護、保育、看護など）のひとつとして関係部局が緊密に連携し、総合的な取組みの推進を趣旨とする「人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議」が設置されたところである（2014年2月）。

2. 研究の目的

介護人材確保が重要な政策課題となるなか、短期的視点にとどまらず、中長期的視点に立って有効な対策を議論するためには、必要な人材確保に向けた諸課題を整理することが欠かせない。

本研究は、2025年における介護保険サービス需要に基づいて推計された介護人材の必要量、つまり介護人材の需要量と現時点（2012年度）の介護人材の供給量を踏まえ、今後、必要となる介護人材を確保するためにどのような取組みが求められるかについての実証的な検討に向けた予備的考察を行うものである。

実際には、介護保険制度に基づくサービスへの需要、及びそれを前提とする介護人材需要の推計は、さまざまな要因により大きく変化することになる。例えば健康の維持、家族や地域社会の営みへの参加、安心できる社会づくりのためのさまざまな機会を最大限に高める取組み³が進めば、介護保険サービスと介護人材需要の伸びの緩和につながるかもしれない。また、社会保障国民会議や社会保障制度改革国民会議（2013）で示されたような効果的・効率的なサービス提供体制の改革⁴もまた、求められる人材の質・量に影響を及ぼしうるであろう。

本報告書では、こうした介護人材需要そのものを変化させうる要因には直接立ち入らない。ある一定の介護人材が必要と推計されていること（ここでは図表序-2）を前提として、その確保に向けた検討課題を明らかにすることを目的としている。

3. 介護人材確保施策の分類と本報告書が取り上げる課題

介護人材の確保施策は、大きく2つに分けることができる（図表序-1）。第1は新たに介護職として入職する人材を増やすことであり、第2は介護職として入職した人材に関して

² 日本総合研究所（2014）は、今後の取組みを強化するために必要な視点を整理したうえで、具体的に各関係者に期待される取組みを提案している。

³ 国連の国際高齢者年（2002年）等で提唱された Active Aging の WHO による定義（WHO2002）。

⁴ 質の高いケアの効率的な実現に向けた提供体制については『オランダの地域包括ケア提供体制の充実と担い手確保に向けて-』（労働政策研究報告書 No.167、2014年5月）でも検討している。

上記の課題のすべてを本報告書で取り上げているわけではない。各章の内容は別に紹介するが、本報告書では次のような課題を取り上げている。

まず、介護人材に関する需要と供給の構造に関する分析である。介護サービス需要の規模は、高齢者の比率に規定されるところが大きいのが、都道府県別に高齢者比率が異なるため、介護人材需要は都道府県別に分析することが必要となる。同時に、介護職に対する需要が都道府県別に異なるとすると、介護人材の供給に関しても都道府県別に分析することが求められる。こうした問題関心から、介護人材の需要や供給について都道府県別に検討するのが、第1章と第2章である。

つづく第3章と第4章では、第1の施策のうちb)に関係するものとして、転職者のなかでも介護職の経験のない者が介護職に入職することに貢献する施策である離職者訓練制度を取り上げ、その役割と効果を分析する。

第2の施策のうちd)に関係するものとして、介護職の専門職意識を高めることが、介護職として就業していた人材が当該事業所を離職した場合でも、再び介護職の仕事を選択することに繋がりうることを指摘したが、この点に関わる実証的な分析が第5章である。

さらに、第2の施策のうちc)及びd)に関連して、介護職として入職した人材が勤務先の事業所に定着し就業を継続する、あるいは事業所は変更しても介護の仕事継続することに貢献する雇用管理など、事業所における取組みを検討しているのが、第6章と第7章である。

c)事業所における定着促進をはかることは、働きやすい職場づくりの実現をつうじて、第1の施策である新たに介護職として入職する人材を増やすことにも貢献する。従来人材確保にかかる議論において十分に焦点を当てられてこなかった「採用」を手がかりに人材確保につながる事業所のあり方を検討したのが、第8章である。

第2節 介護人材供給に関するフロー図の考え方と予備的考察からのインプリケーション

1. 介護人材供給に関するフロー図とその考え方

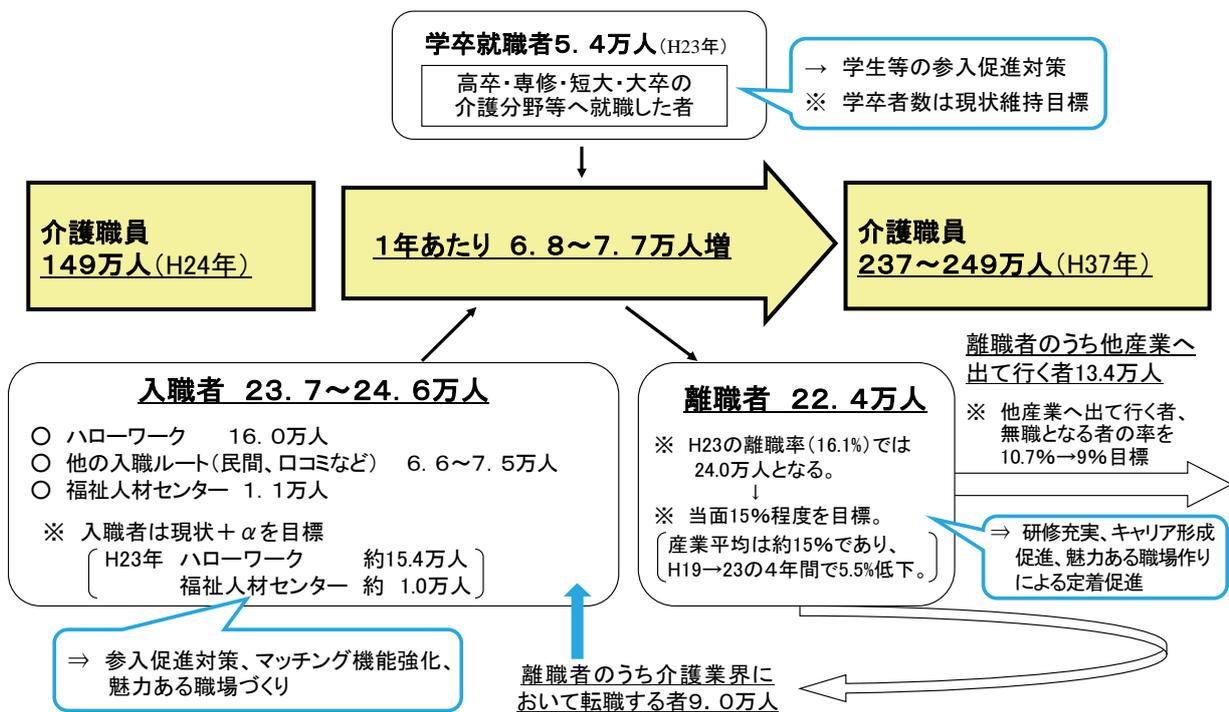
さて、既存データに基づいて、厚生労働省が介護保険事業に従事する介護人材に関する供給構造を推計し、それを踏まえて、2025年の介護サービス需要を充足するために必要な介護人材の確保策を例示したものが図表序-2である。本報告書における検討の出発点となる同図の内容は、以下のようになる。

団塊の世代が後期高齢期を迎える2025年時点における介護サービス需要等を基礎として、同時点における介護職への需要規模は237万人から249万人と推計されている。2012年における介護職員の規模が149万人（推進値）であるため、2025年の介護職への需要規模を充足するためには、2025年までに毎年6.8万人から7.7万人の介護職の純増が必要となる。

この純増を確保するための施策として、①学卒就職者の規模に関しては、介護職として就職する者を現状の5.4万人の水準に維持することを目標とする、②転職入職者や無業者から

の入職者を現状より増やすことで入職者を 23.7 万人から 24.6 万人とする、③この転職入職者には、介護職として働いていた者が勤務先事業所を辞め、介護分野のなかで他の介護サービス事業所に転職する 9 万人を含み、その 9 万人を確保するための前提として、介護サービス事業所を辞める者のうち、(介護分野のなかで転職するのではなく)他産業へ転職する者や無業となる者の比率を 10.9%から 9%へ引き下げること、④事業所における定着率を高めて介護職として就業継続する者を増やすために、離職率を 16.1%から 15%程度へ引き下げる、とされている。

図表序-2 介護人材確保における当面の見通し



出所：社会保障審議会介護保険部会資料（第 45 回、2013 年 6 月）

2. 予備的考察からのインプリケーション

上記の試算方法にはいくつかの課題があるが、まず試算の根拠となる数字に関して、精査が求められる。第 1 に、学卒就職者数 5.4 万人は、過大に推計されている可能性がある。その理由は、この 5.4 万人は、社会福祉・社会保険・介護事業などの事業所への就職者数であり、就職先の事業所は介護保険事業に限定されておらず、職種に関しても事業所の事務職なども含み介護職に限定されていないことによる（詳しくは第 2 章参照）。第 2 に、学卒就職者以外の入職者のうちハローワーク約 15.4 万人および福祉人材センター約 1.0 万人も、過大に評価されている可能性が高い。その理由は、第 1 の理由と同じく、見通しの基礎となる現状の数字について、就職先の事業所が介護保険事業に限定されておらず、また職種も介護職に限定されていないことによる。さらに、1 年間のうち複数回転職した者を含む可能性がある。

介護人材確保施策の有効な展開を考えるうえで、特に学卒入職者数と転職入職者数の精査を中心として、供給フローを正確に把握することは重要であろう。

入職者数が過大に評価されている可能性を踏まえると、2025年までに毎年6.8万人から7.7万人の純増を実現するためには、次のような施策が、より重要になると考えられる。

第1に、学卒就職者に関しては、若年人口の減少を踏まえると、介護職に繋がる教育機関への進学を希望する学生を増やす努力をおこなうと同時に、入学後も卒業まで介護職への就職希望を持続できるような仕事へのコミットメントを高める教育が必要となる。この点に関しては、以下で説明する離職者訓練の効果に関する分析の結果が参考になろう。

第2に、転職入職者や無業からの入職者を増やすこと、さらに転職入職者のなかでも介護職から離職しても再度、介護職を選択する者を増やす施策の強化が求められる。このためには、介護職の就業機会としての魅力や社会的役割の重要性を発信し、社会全体として共有する必要がある。なお、転職入職者の拡大に貢献する可能性がある施策のひとつとして、介護人材養成における離職者訓練がある。この離職者訓練制度の役割と効果を分析したのが、第3章と第4章である。

第3章では、他分野からの労働移動や未就業者等の新規参入を重要な介護人材の供給源ととらえ、その入職前教育訓練機会として離職者訓練に着目し、その現状と課題を明らかにする。2年コースには中高年男性など幅広い属性や職業経験を持った受講生がおり、修了後の介護職への就職率が高く、その後の就業継続率も高い。この背景には、教育内容への満足度や介護の仕事に対する前向きな姿勢がある。第3章に加えて第4章の分析を踏まえると、教育内容、とりわけ実習への満足度を高め、介護の仕事に対するマイナスの認識（神経がすり減るなど）を解消し、訓練中に介護の仕事にやりがいを持てるようにできるかどうかが鍵となる。訓練の適正な規模についても検討の余地がある。

また、介護職から離職しても再度、介護職を選択する者を増やす施策としては、介護職自身が介護の仕事にコミットするような専門職意識を高めることも有益となる可能性を指摘したが、この点を分析したのが第5章である。専門性獲得プロセスに着目した介護人材の職業キャリアの類型化とそれによる就業継続意識の違いの分析によれば、学校で専門教育を受けた経験や他職種の実験は介護の仕事の継続意思の強さとあまり関係がない。専門教育を受けたり、職場で経験を重ねたり、資格取得のための勉強をすることは、現状では職場の実情に対する不満感を高めていることがうかがえ、実践的な専門性獲得を促進する政策が就業継続に有効となる可能性が示唆される。

第3に、介護職の就業機会としての魅力を高めるためには、個々の事業所における人材確

保力を高め、人材の定着率の向上に繋がるような取組みが不可欠となる。人材確保力を高め、人材の定着率の向上に繋がるような取組みは、賃金などの労働条件だけでなく、事業所の経営理念・方針が明確ですべての社員にそれが浸透していること、キャリア形成機会を含めて能力を向上させる機会があること、同僚や上司との円滑なコミュニケーション機会があることなども含まれる。事業所の雇用管理のあり方と介護職の就業意識、事業所の人材確保や定着率の関係をとり上げたのが、第6章から第8章である。

第6章は、現在働いている法人内でのキャリア・仕事の展開の実態と就業意識への影響を分析している。事業所内、さらに大手では、法人内の複数の事業所間でのキャリア形成に取り組んでいることから、そうした施策と介護職の就業意識の関係を分析したものである。しかし、法人内の異なる事業所で仕事を経験できるようにするキャリア施策と介護職の仕事満足度や就業継続意向の間には、有意な関係を確認できなかった。他方、現在の勤務先の介護サービスの質を評価している場合には、満足度や勤続意向、仕事継続意向にプラスの影響がみられた。キャリアパスの整備を目的化することなく、サービスの質を高め、介護職がそれに対する手ごたえを高められるような職場づくりが重要といえる。

第7章では、離職者のうち約4割を占める勤続1年以下の介護職に注目し、入職経路や入職理由、勤続意向、仕事継続意向などを分析している。正社員を取り上げると、仕事要因が入職理由であること、職場に指導担当者がいること、ワーク・ライフ・バランスが実現できること、仕事を通じた貢献手応えを感じられること、組織へのコミットメントが実感できることなどが、勤続意向にプラスとなる。これらのうち仕事要因が入職理由であること、仕事を通じた貢献手応えを感じられること、ワーク・ライフ・バランスの実現は、勤務先にかかわらず、今の仕事の継続意向に対してもプラスとなる。雇用管理の特徴としては、個別的人事処遇が行われていることが、いずれに対してもプラスの影響を持つ。入職1年目の者の属性はサービス類型別に大きく異なることも明らかになっており、多様な属性別の意識にあわせた採用やマッチングの充実、入職前から介護の仕事に対する意識を高めておくとともに、採用後は指導担当者をつけ、個別的人事処遇をつうじて仕事や職場に対するコミットメントを高め続けていくことが重要となる。

ここで、改めて事業所単位の離職率を確認すると、訪問介護員・介護職員の離職率は10%未満という事業所が約5~7割にのぼる。つまり、離職率が高い事業所だけでなく、相対的に低い事業所も多いのである。こうした事業所の雇用処遇制度を他に広げていくことも有効な施策となる。また、従業員が不足している事業所にその理由を尋ねると、離職率が高いことをあげる事業所は約2割であり、採用の困難さを指摘する事業所が約7割にのぼる。すなわち、定着施策だけでなく、人材確保策がきわめて重要となる。

第8章は、採用を手がかりに、人材確保に向けて事業所レベルで求められる取組みを検討する。従業員の参加のもとに、職場内の安定的な人間関係や業務・職場改善を促し、チームや職場の連帯感を高める取組み、事務所立ち寄りの推進等をつうじた訪問介護員の不安や孤

立感の解消は、いま在籍している訪問介護員の定着促進をつうじた不要な採用の回避のみならず、働きがいを感じる訪問介護員によるロコミをつうじた採用につながることを期待される。訪問介護事業所における入職経路のなかで最も大きいのは「友人・知人からの紹介」である。魅力ある職場づくりが採用力向上にもつながる。

介護保険事業を行う事業所が、その人材やノウハウを地域に還元し、地域社会に開かれた事業所運営に努めることは、地域社会からの介護の仕事の理解や介護事業所の機能に対する理解を向上させる。特に人材の質・量の確保にあたってプラスの影響が確認された「地域社会における住民相互の支えあいや組織化の支援」は、地域包括ケアシステムの構築に向けて広く介護事業者に期待される内容でもある（地域包括ケア研究会 2014）。

さらに、図表序-1のフロー図は、全国に関するものであるが、こうしたフロー図を、少なくとも都道府県別に作成することが今後の課題となる。第1章の都道府県別の介護人材に関する需給の実態分析によると、後期高齢者の比率など人口動態や介護サービス受給者数の伸びなど介護サービス需要だけでなく、介護サービス提供体制の状況も都道府県別で大きく異なることが明らかにされた。つまり、介護サービスに関する需要と供給の構造が都道府県別に異なることは、需給ギャップを埋めるために求められる施策の優先順位も都道府県毎に異なることを意味する。

第2章では、介護人材の供給源である教育資源の整備状況を地域別に分析しており、介護福祉士養成定員の人口比を都道府県別に比較すると、今後、後期高齢者層が増加し介護サービス需要の拡大が見込まれる都市部で少ないことなどが明らかにされている。都道府県においては、需給推計に基づく人材確保策の展開の一環として、教育資源の整備状況を定期的に把握し、計画的な整備に向けた誘導策を講じることも期待される。

第3節 政策的示唆と今後の課題

本報告書における予備的考察を踏まえると、人材確保策の検討に向けた政策的示唆と、中長期的な介護人材確保に向けた諸課題に関する実証的な研究のための課題は、次のようにまとめられる。

1. 現在、厚生労働省が介護人材確保における当面の見通しを公表しているが、介護人材の供給構造の推計について、さらに精査が求められる。とくに学卒就職者、転職および無業からの入職者数の根拠の確認が必要となる。このことは介護人材確保施策の優先順位を検討するうえでも重要となろう。
2. 都道府県における介護人材の需給推計、供給構造及び教育資源の整備状況の把握、需給ギャップの量的把握と対策の検討が求められる。市町村にあっても介護人材需給及び確保策により強い関心を持つことが期待される。
3. とりわけ都道府県の主体的取組みが重要となり、都道府県における人材確保に向けた対

策の検討・実践とその経過のモニタリング・再検討をはかるマネジメントプロセスを推進することが有効と考えられる。

4. 学卒就職者に関しては、若年人口の減少を踏まえると、介護人材養成を行う教育機関への進学希望者を増やす努力を行うと同時に、入学後に介護職への就職希望を持続できるような仕事へのコミットメントを高める教育内容、あわせて教育効果を高める観点からコース等の規模（定員数）の検討が必要となる。
5. 介護事業所における人材確保や定着促進に資する雇用管理を明らかにすると同時に、転職しても再度介護職を選択することに貢献する専門職意識を高める要因の検討も重要である。これには専門性の獲得プロセスに加え、事業所や職場のマネジメントが影響を及ぼすであろう。
6. 以上の諸課題の検討に向けては、一時点の調査だけでなく、同一個人を追跡するパネル調査が不可欠となる。具体的には、1) 介護人材を養成する教育機関の入学者に関して、入学動機、進路選択、教育内容を把握した上で、就職後のキャリアを追跡する調査と、2) 学卒就職者だけでなく、転職入職者を含めて、介護事業所に就職した人材に関して、入職経路と入職動機、その後の仕事経験やキャリアを追跡する調査が有効となろう。1) の調査によって、入学動機や教育機関による教育内容と初職選択や就職後のキャリアの関係を明らかにでき、2) の調査では、入職経路や入職動機、さらに介護事業所の雇用管理や職場マネジメントと定着志向や離職志向と関係を分析すること、転職者を追跡することで、再度、介護職を選択することに貢献する要因の解明が可能となろう。
7. 介護分野におけるキャリア・アップが推進されている。しかし現状では専門教育、資格取得や職場におけるキャリア展開は必ずしも仕事満足度を高めるものになっていない。介護プロフェッショナルのキャリア段位制度等も活用しながら、事業所全体として介護サービスの質の向上をはかる取組みと連動させながら、一人ひとりの職員との対話に基づきキャリア開発のあり方を検討することが重要となる。
8. 学卒就職者や転職者、無業からの入職者を含めて、仕事を選択する際に介護職が対象に入るようにする取組みはさらに推進の余地がある。介護職従事者は、入職年代や就業経験のばらつきが大きく、就業意識もさまざまであることから、仕事の内容やその意義について、よりきめ細やかな情報発信が求められる。
9. 地域包括ケアシステムの構築に向け、介護事業者には地域社会における住民相互の支えあいや組織化の支援といった役割も期待されており、地域社会に開かれた事業所運営が人材確保にも貢献する可能性があるという事実発見の共有と、事例の蓄積、さらなる検討が有効である。

参考文献

WHO (2002) “Active Aging: A Policy Framework”.

池田心豪 (2013) 「仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—」 JILPT Discussion Paper 13-01.

エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ株式会社 (2014) 平成 25 年度セーフティネット支援対策等事業費補助金社会福祉推進事業『介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査・研究事業 報告書』.

北浦正行 (2013) 「介護労働をめぐる政策課題」『日本労働研究雑誌』 No.641.

佐藤博樹・武石恵美子編 (2014) 『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人材多様化時代における企業の対応』 東京大学出版会.

社会保障国民会議 (2008) 『社会保障国民会議 最終報告』.

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/syakaihosyokokuminkaigi/saishu/siryou_1.pdf

社会保障制度改革国民会議 (2013) 『社会保障制度改革国民会議 報告書～確かな社会保障を将来世代に伝えるための道筋』.

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kokuminkaigi/pdf/houkokusyo.pdf>

地域包括ケア研究会 (2014) 『地域包括ケアシステムを構築するための制度論等に関する調査研究事業 報告書』.

http://www.murc.jp/uploads/2014/05/koukai_140513_c8.pdf

日本総合研究所 (2014) 『介護人材確保の推進に関する調査研究報告書』.

堀田聰子 (2010) 「介護従事者問題」 宮島洋・西村周三・京極高宣編 『社会保障と経済第 3 巻社会サービスと地域』 東京大学出版会.